CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

HUMA • NUMÉRO 102 • 1re SESSION • 42e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 7 mai 2018

Président

M. Bryan May

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le lundi 7 mai 2018

● (1530)

[*Traduction*]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Bonjour à tous. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par notre comité le jeudi 9 novembre 2017, nous poursuivons notre étude de l'apprentissage par l'expérience et de la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens.

Les témoins que nous accueillons aujourd'hui vont nous parler de la formation des apprentis. Il faut également nous garder du temps pour discuter des travaux du Comité à la fin de la séance. J'espère que cela ne dépassera pas 10 ou 15 minutes.

Des Syndicats des métiers de la construction du Canada, nous recevons Terence Snooks, représentant international, Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de plomberie, tuyauterie et chauffage des États-Unis et du Canada. Voilà un titre qui prend beaucoup de place sur une carte de visite.

M. Terence Snooks (représentant international, Association Unie des compagnons et apprentis de l'industrie de plomberie, tuyauterie et chauffage des États-Unis et du Canada, Syndicats des métiers de la construction du Canada): C'est pour cette raison que nous nous limitons à Association unie.

Le président: D'accord. Bienvenue à vous.

Du Forum canadien sur l'apprentissage, nous accueillons Sarah Watts-Rynard, directrice générale. Bienvenue également.

De l'Independent Contractors and Businesses Association of British Columbia, nous recevons Tim McEwan, premier vice-président, Politique et implication des parties prenantes.

De Polytechnics Canada, nous accueillons Nobina Robinson, directrice générale; et Matthew Henderson, analyste de politiques et de données.

Par vidéoconférence depuis Edmonton, en Alberta, nous recevons Mary Collins, agente de liaison auprès des entreprises pour la Trade Winds to Success Training Society.

Bienvenue à tous. Vous avez chacun droit à sept minutes pour votre déclaration préliminaire. Si vous me voyez lever le doigt de cette manière, c'est qu'il vous reste une seule minute. Ne paniquez pas, car une minute c'est tout de même assez long, mais essayez alors de conclure vos observations.

Nous allons débuter du côté de la vidéoconférence avec Mary Collins. Les sept prochaines minutes vous appartiennent.

Mme Mary Collins (agente de liaison auprès des entreprises, Trade Winds to Success Training Society): Merci.

Je tiens à remercier Bob Blakely et les Syndicats des métiers de la construction du Canada de m'avoir donnée l'occasion de prendre la parole devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Le programme de préparation à la formation des apprentis pour les Autochtones de la Trade Winds to Success Training Society est unique en son genre en Amérique du Nord. Notre programme d'expérimentation d'un métier pendant une période de 14 à 16 semaines est principalement financé à même le Fonds pour les compétences et les partenariats de Service Canada, une initiative jumelle de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA), également administrée par ce ministère à l'échelon fédéral.

Trade Winds a trois partenaires autochtones signataires d'une entente dans le cadre de la SFCEA et a également travaillé avec bon nombre des 10 signataires d'une entente encore en vigueur en milieu rural en Alberta. Ceux-ci envoient les membres de leurs collectivités à Edmonton ou à Calgary pour qu'ils puissent y faire l'apprentissage d'un métier. Depuis 2006, 1 257 étudiants ont complété leur formation préalable à l'apprentissage d'un métier. Notre organisation a pour mandat bien précis d'augmenter le nombre d'Autochtones travaillant dans des métiers spécialisés en Alberta. Bien que les candidats puissent venir de toute la province, nous nous acquittons de ce mandat dans nos deux centres de formation en milieu urbain, soit à Edmonton et Calgary. Dans les secteurs ruraux, nous offrons des programmes de perfectionnement de la main-d'oeuvre dans les collectivités des Premières Nations et les établissements métis intéressés. Une grande partie de nos diplômés ont complété leurs trois ou quatre années de formation en apprentissage pour obtenir le statut d'ouvrier qualifié. Ils ont contribué à faire de l'Alberta le moteur économique du Canada, tout au moins jusqu'à l'an dernier. Le ralentissement économique que nous connaissons actuellement a seulement eu pour effet d'allonger notre liste d'attente pour le programme de formation.

Parmi les étudiants des cohortes 1 à 11, soit de 2006 à 2014, 93 % ont trouvé un emploi à l'issue de notre formation, dont 88 % dans le secteur des métiers. Depuis le ralentissement économique, soit pour les cohortes 12 à 15 de 2015 à 2018, 86 % ont trouvé un emploi, dont 78 % dans les métiers.

Le programme Trade Winds to Success est né d'une discussion entre les syndicats de la construction albertains, le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial à la fin des années 1990. Les dirigeants des syndicats fondateurs voulaient ainsi contrer la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée que l'on jugeait imminente dans le contexte du départ à la retraite des baby-boomers prévu pour 2020. Les syndicats ont demandé le soutien du gouvernement fédéral pour pouvoir former davantage de travailleurs dans leurs installations existantes, de manière à accroître le nombre d'ouvriers qualifiés disponibles pour les syndicats et les employeurs dont l'effectif est syndiqué. Le gouvernement fédéral a invité les syndicats à sonder le terrain auprès des Autochtones à titre de partenaires potentiels dans cette initiative. Les collectivités autochtones avaient conclu à l'époque des Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) avec le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences. C'est l'équivalent des ententes actuellement en vigueur dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA).

Ce fut le début d'un partenariat sans précédent entre quatre syndicats et les collectivités autochtones de l'Alberta en vue d'accroître le nombre d'Autochtones travaillant dans les métiers sous l'égide syndicale. Le nombre de partenaires syndicaux est depuis passé à neuf. L'organisation a été instituée officiellement en 2005 à titre de partenariat tripartite réunissant les fonds de fiducie pour la formation des syndicats des métiers de la construction de l'Alberta et les employeurs dont l'effectif est syndiqué; trois signataires d'une entente dans le cadre de la SFCEA, soit Oteenow Employment & Training Society, Community Futures Treaty Seven et Rupertsland Institute; et les gouvernements fédéral et provincial comme bailleurs de fonds.

Qu'avons-nous appris au cours des 12 dernières années?

L'apprentissage par l'expérience est essentiel pour nos jeunes Autochtones. Comme l'apprentissage kinesthésique est la méthode qui convient pour la plupart d'entre eux, il faut combiner formation pratique et théorique. Le modèle traditionnel de formation en classe n'est pas efficace pour les apprenants adultes.

● (1535)

Le succès de nos apprenants adultes est tributaire du soutien de leurs pairs, de l'apprentissage visuel et actif, et, d'abord et avant tout, des interrelations avec notre personnel. Nous aidons nos apprenants à prendre bien conscience de la réalité du milieu de l'emploi en leur offrant l'orientation nécessaire pour leur permettre de choisir le métier qui leur convient le mieux via nos activités de formation professionnelle et d'enseignement des habiletés fondamentales.

Nous avons mené récemment une enquête sur la population active auprès d'un échantillon de collectivités autochtones de l'Alberta qui comprenait des établissements métis et des Premières Nations vivant dans les régions visées par les traités 6, 7 et 8. Dans le cadre de ce sondage, 2 072 Autochtones en âge de travailler ont répondu à des questions sur les obstacles à l'emploi et la formation qu'ils aimeraient suivre. Il en est ressorti que 17 % des répondants étaient intéressés par un emploi dans les métiers. Cette proportion grimpe à 28 % pour les hommes interrogés alors qu'elle se situe à 8 % pour les femmes. Parmi les jeunes Autochtones, soit ceux qui ont de 16 à 30 ans, 18 % sont intéressés par un métier.

Nous continuons à recruter des membres des collectivités des Premières Nations, métisses et inuites pour participer à notre programme de 16 semaines à Edmonton ou à Calgary. À l'heure actuelle, le taux de réussite pour l'examen d'admission à la formation des apprentis en Alberta atteint 86 %. Notre personnel offre un soutien personnalisé aux participants pour les aider à faire des choix éclairés quant au métier qui leur convient et à surmonter les obstacles qui pourraient les empêcher de parvenir à leurs fins.

J'aimerais conclure en vous laissant avec trois messages importants. Premièrement, l'apprentissage par l'expérience dans nos centres de formation pratique en atelier est essentiel à l'intégration des jeunes Autochtones dans le secteur des métiers. Deuxièmement, Trade Winds comble une lacune en offrant aux candidats la préparation dont ils ont besoin pour suivre une formation comme apprentis. Troisièmement, les Syndicats des métiers de la construction au Canada ont fait montre d'un leadership visionnaire en mettant sur pied Trade Winds bien avant que la Commission de vérité et de réconciliation, et notamment son appel à l'action 92(ii), provoque une prise de conscience à ce sujet au Canada.

● (1540)

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant entendre Terence Snooks au nom des Syndicats des métiers de la construction du Canada. Il est représentant international pour l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de plomberie, tuyauterie et chauffage des États-Unis et du Canada.

M. Terence Snooks: Merci. Je n'aurai pas à répéter tout cela.

Dans le contexte de l'apprentissage par l'expérience et de la recherche d'emploi par les jeunes Canadiens, je vais d'abord vous parler du sous-emploi chez les jeunes à la fin de leurs études.

Les jeunes d'aujourd'hui n'obtiennent pas toujours l'heure juste en ce qui a trait aux occasions de travail qu'offre le secteur de la construction. Les conseillers en orientation et les enseignants ont tendance à privilégier les programmes universitaires et à dissuader les élèves les plus doués de se contenter d'une carrière dans ce secteur. Malheureusement, les gens sont encore nombreux à penser que les métiers sont une avenue réservée aux jeunes qui n'aiment pas l'école. Conséquemment, les meilleurs élèves, qui pourraient tout aussi bien mener une brillante carrière dans un métier spécialisé, sont généralement dirigés vers des programmes d'études universitaires où ils seront formés pour d'autres types d'emploi. Au bout du compte, nous nous retrouvons avec un grand nombre de diplômés universitaires qui tentent tant bien que mal de se tailler une place sur un marché saturé incapable de leur proposer un emploi dans leur domaine d'études.

Les perspectives d'emploi intéressantes dans le secteur des métiers ne cessent de s'améliorer au Canada. Il existe des centaines de milliers de postes à pourvoir dans tous les domaines de compétences. Par ailleurs, les nouvelles technologies toucheront tous les secteurs d'activité, et le Canada aura besoin de nombreux techniciens et travailleurs de métiers hautement spécialisés pour construire ses infrastructures. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il faut s'employer à mieux faire connaître les métiers spécialisés au sein de notre système d'éducation. Nous devons nous assurer d'informer les jeunes sur les autres avenues qui s'offrent à eux en dehors des universités. Autrement, ils risquent de passer à côté d'occasions enrichissantes et de ne pas être suffisamment informés pour faire un choix de carrière éclairé, en fonction des besoins en main-d'oeuvre du Canada.

Je vais maintenant comparer la stratégie de transition études-travail du Canada par rapport à ce qui se fait ailleurs dans le monde. Pour mieux préparer ses travailleurs aux perspectives d'emploi dans le secteur des métiers, le Canada devrait songer à adopter un modèle d'apprentissage semblable à ceux qu'utilisent actuellement certains pays de l'Union européenne. Ces modèles, qui permettent aux élèves de suivre un programme d'apprentissage dès la huitième année et d'alimenter leur intérêt pour les métiers, s'inscrivent dans une stratégie à la fois proactive et gagnante. Les jeunes de ces pays sont exposés à des ateliers et à des formations spécialisées dans le cadre même de leurs études. Ils ont ainsi la possibilité de cumuler des crédits transférables aux fins de leur formation continue ou de leurs études supérieures. Un jeune peut par exemple suivre un parcours d'apprentissage double et devenir à la fois ingénieur et plombier, deux corps de métiers où le savoir-faire est reconnu de manière indépendante en étant tout aussi valorisé que celui d'autres professionnels comme les médecins et les avocats.

L'industrie de la construction compte pour 14 % du produit intérieur brut du Canada. C'est un important segment de notre économie qui procure de l'emploi à des milliers de Canadiens dans différents secteurs d'activité. Les données démographiques démontrent que de nombreux travailleurs hautement spécialisés et compétents partiront à la retraite au cours des prochaines années. Pourtant, aucun plan concret n'a été mis en place pour les remplacer. Pendant ce temps, plusieurs milliers de Canadiens sous-employés ne parviennent pas à trouver du travail parce qu'ils n'ont pas été formés pour occuper les emplois disponibles. Pour que notre pays puisse demeurer prospère, nous devons commencer sans tarder à former les travailleurs de demain.

Au cours des 100 dernières années, le modèle d'apprentissage du secteur a évolué de multiples façons. Bien souvent, des changements y ont été apportés sans que les élus tiennent compte des principaux intéressés qui travaillent sur le terrain. Les travailleurs de métiers du Canada connaissent bien leur rôle et savent ce dont le pays a besoin pour prospérer. Pourtant, ils sont bien souvent les derniers consultés (quand ils le sont effectivement) lorsque de nouvelles politiques censées produire des effets positifs sont adoptées pour améliorer le système. Les élus ont plusieurs fois demandé aux collèges publics et privés de présenter des solutions aux problèmes de l'apprentissage et de l'industrie, alors qu'ils sont souvent les moins bien placés pour jouer ce rôle.

Pour s'assurer de créer des systèmes d'apprentissage pertinents, les élus devraient plutôt consulter les organisations actives dans ce milieu depuis de nombreuses années avant d'apporter tout changement important à cet égard. Malheureusement, pour des raisons politiques qui n'ont pas lieu d'être dans un tel processus, les syndicats ne sont bien souvent sollicités qu'en dernier recours. Pour assurer notre réussite collective, il est essentiel de former les travailleurs de la bonne façon et pour les bonnes raisons. Dans cette optique, il convient d'inviter les syndicats à faire part de leurs précieux points de vue sur la formation des travailleurs de métier dans les secteurs de la construction, de la maintenance et des services et au sujet de toute autre stratégie de planification pour l'avenir. De concert avec le gouvernement fédéral, l'Association unie du Canada contribue activement à l'offre de programmes d'apprentissage. Tout comme les clients, entrepreneurs et propriétaires, elle demeure déterminée à assurer un bel avenir aux travailleurs canadiens.

● (1545)

Nous investissons proactivement dans l'évolution du système de formation national depuis plus de 125 ans. C'est d'ailleurs l'une de nos plus remarquables contributions. Nous sommes prêts et disposés à travailler avec tous les ordres de gouvernement sur toute question touchant la formation de la main-d'oeuvre, maintenant et pour l'avenir.

Parlons en terminant de la planification de la main-d'oeuvre pour les jeunes et les travailleurs issus de la diversité. L'Association unie du Canada élabore actuellement des stratégies d'avenir axées sur les jeunes et la diversité des travailleurs de métier. Nous avons à coeur de créer un milieu inclusif pour tous. Cette valeur fait partie intégrante de notre héritage syndical, de nos politiques et de notre identité. Nous prenons soin de nos membres et observons des principes de parité et d'égalité des chances pour leur proposer des emplois de qualité qui sont valorisants et qui ne manqueront pas de le mettre sur la voie d'une longue carrière enrichissante. Nous accordons une attention particulière à la qualité de notre main-d'oeuvre et à sa réussite, et prions le gouvernement fédéral d'inviter notre association à contribuer à la formation des travailleurs de demain. Notre organisation est prête à travailler en équipe pour relever ce défi.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Snooks.

Je me tourne maintenant du côté de Sarah Watts-Rynard, directrice générale du Forum canadien sur l'apprentissage

Vous avez sept minutes.

Mme Sarah Watts-Rynard (directrice générale, Forum canadien sur l'apprentissage): Merci de m'avoir invitée à comparaître devant vous pour parler d'apprentissage par l'expérience et de préparation au marché du travail pour les jeunes Canadiens. Je vous ai présenté un mémoire écrit qui pourra compléter mes observations d'aujourd'hui.

Le Forum canadien sur l'apprentissage est un organisme national sans but lucratif qui se penche sur les défis liés à l'apprentissage dans une perspective nationale. Bien qu'ils relèvent de la réglementation des provinces et des territoires, les différents intervenants en apprentissage sont favorables à une concertation des efforts entre les métiers, les secteurs et les régions du Canada. Le Forum canadien sur l'apprentissage offre une voix nationale qui influence les stratégies d'apprentissage grâce à des initiatives de recherche et de collaboration. Nous permettons en outre aux intervenants de mettre en commun les pratiques les plus prometteuses, en plus de promouvoir la formation en apprentissage à titre de mode de cheminement postsecondaire intéressant.

Au même titre qu'un autre diplôme postsecondaire, le certificat de compétence professionnel sert de base à une carrière réussie. Il y a une forte demande pour les gens de métier au Canada comme ailleurs dans le monde. Les ouvriers qualifiés deviennent les entrepreneurs, les maîtres de métier, les chefs syndicaux, les superviseurs et les mentors dont le Canada a besoin. Des études révèlent que les gens de métier sont parmi les travailleurs les plus heureux et les plus épanouis au Canada. La formation en apprentissage permet d'acquérir les compétences professionnelles, l'expertise et la confiance nécessaires dans différents secteurs de l'économie canadienne où la demande de main-d'oeuvre est forte. C'est un domaine de formation axé sur les besoins de l'industrie et la réalité du monde du travail.

Si l'on considère tout le spectre possible des activités d'apprentissage en milieu de travail, je vous dirais que la plupart des autres formes d'apprentissage par l'expérience pourraient bénéficier de notre connaissance de la formation des apprentis.

À titre d'exemple, un sondage mené par le Forum canadien sur l'apprentissage a révélé que seulement 19 % des employeurs du secteur des métiers spécialisés sont engagés activement dans des activités de formation des apprentis. Selon Statistique Canada, les trois quarts des apprentis sont formés dans des entreprises comptant moins de 100 employés, ce qui laisse à penser que la plus grande partie de la formation est dispensée par les entreprises ayant le moins de ressources pour le faire.

C'est le constat qui est fait à l'égard d'un système où la formation en milieu de travail est le moyen à privilégier pour développer la prochaine génération de gens de métier. Bien que les employeurs de tous les secteurs affirment sans cesse que ce sont les postes les plus difficiles à combler, seulement un sur cinq est engagé dans des activités de formation. J'en conclus qu'il faudra absolument mobiliser davantage les employeurs pour que nos stratégies globales en matière d'apprentissage par l'expérience puissent porter fruit.

Pour obtenir le soutien des employeurs, il faut parvenir à les convaincre des avantages que leur procurera leur engagement. Les employeurs doivent voir clairement les bénéfices qu'ils tireront de l'intégration d'apprentis à leurs modèles d'affaires. À ce titre, nous recommandons que tous les programmes gouvernementaux visant la transition études-travail et la participation au marché du travail des jeunes prévoient les efforts nécessaires pour favoriser une plus grande intégration des employeurs au système d'éducation.

Même s'il existe une tradition d'apprentissage par l'expérience dans le secteur des métiers, nous savons que la qualité de la formation offerte en milieu de travail peut être variable. Malgré les cadres réglementaires, les normes professionnelles et les mesures d'évaluation du produit fini en place, il n'y a aucune garantie de qualité.

Il y a deux ou trois considérations importantes qu'il faut garder à l'esprit. Premièrement, il faut absolument pouvoir compter sur des mentors en milieu de travail qui connaissent leur métier et ont le succès des apprentis à coeur. Deuxièmement, il est essentiel d'établir des objectifs d'apprentissage, par exemple dans le cadre d'un plan de formation. Enfin, il est utile de pouvoir suivre et évaluer les résultats de manière à cibler les investissements futurs au bénéfice des mesures qui fonctionnent vraiment. C'est ainsi qu'on peut s'assurer que le financement gouvernemental a une incidence positive nette, plutôt que d'aller simplement à des activités qui auraient eu lieu de toute manière.

À la lumière de ces considérations, nos recommandations s'articulent autour de quatre secteurs d'intervention.

Premièrement, il convient de redoubler d'efforts pour faire la promotion d'une carrière dans les métiers dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse. Selon l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2015, 78 % d'entre eux n'avaient pas considéré cette avenue à l'école secondaire.

Pour dire les choses simplement, la formation en apprentissage n'a jamais été mise en valeur à titre d'option à part entière en éducation postsecondaire. Il faut permettre aux enseignants et aux parents d'avoir accès aux ressources nécessaires pour considérer des choix de carrière différents des leurs. Il convient de consentir les efforts voulus pour veiller à ce que des possibilités d'apprentissage par l'expérience soient offertes pour tous les secteurs, les métiers et les parcours postsecondaires de telle sorte que les étudiants puissent tester un large éventail d'options de carrière. Un financement suffisant devrait être ciblé vers les secteurs qui offrent les meilleurs débouchés.

Notre deuxième recommandation porte sur l'engagement nécessaire de la part des employeurs. Les entreprises et le milieu de l'éducation ont toujours fonctionné en vase clos jusqu'au moment où un diplômé se met à la recherche d'un emploi. Dans un contexte semblable, les problèmes d'appariement entre les compétences acquises et celles qui sont recherchées apparaissent inévitables.

● (1550)

Un peu partout sur la planète, le chômage persiste chez les jeunes dans les pays où l'éducation et les intérêts économiques sont étroitement liés. Même si les employeurs participent à la formation d'apprenti, 35 % des apprentis affirment avoir de la difficulté à trouver un employeur pour les accompagner; presque 30 % d'entre eux vivent des périodes de chômage et pendant ce temps, près de la moitié envisagent de quitter le métier.

Nous recommandons que les employeurs offrant des emplois dans les métiers spécialisés, particulièrement ceux qui comptent moins de 100 employés aient accès à des programmes de subvention des salaires pour les apprentis. C'est un élément essentiel pour accroître l'engagement des employeurs au cours des deux premières années, période pendant laquelle l'investissement dans la formation est souvent supérieur à l'apport de l'apprenti, au bénéfice de l'employeur.

De plus, les apprentis comme les employeurs bénéficieraient de programmes et de services destinés à jumeler les employeurs avec les personnes en recherche d'emploi.

Notre troisième recommandation nous ramène au concept de la qualité de la formation. Nous aimerions que l'apprentissage par l'expérience soit surveillé et évalué. Il serait bénéfique pour l'apprenant comme pour l'employeur qu'on mette davantage l'accent sur les résultats. Une évaluation objective de tous les programmes permettrait de déterminer où le financement gouvernemental porte fruit et où son effet est limité.

Pour terminer, j'aimerais voir le gouvernement prêcher par l'exemple. Bien souvent, on se sert des conventions entre les travailleurs et l'employeur comme excuse pour ne pas embaucher d'apprentis dans les ministères qui font de l'entretien, pour la gestion de la flotte ou à d'autres postes actuellement occupés par des personnes de métier compétentes. Cela laisse tout le fardeau de la formation par l'apprentissage aux petites et moyennes entreprises.

De plus, lorsque le gouvernement passe des marchés en matière d'infrastructure ou d'approvisionnement, les entrepreneurs qui travaillent aux projets financés par le gouvernement fédéral devraient être incités à recourir à des apprentis pour faire le travail si possible. Cela permettrait de récompenser les entreprises qui participent à la formation de la prochaine génération de personnes de métier et de reconnaître enfin leurs investissements.

J'arrêterai mon exposé ici, mais je suis prête à répondre à toutes vos questions. Je vous remercie encore une fois de me permettre de comparaître aujourd'hui.

● (1555)

Le président: Merci beaucoup.

Nous entendrons maintenant Tim McEwan, premier vice-président, Politique et participation des parties prenantes à l'Independent Contractors and Businesses Association of British Columbia.

Vous avez sept minutes, monsieur.

M. Tim McEwan (premier vice-président, Politique et implication des parties prenantes, Independent Contractors and Businesses Association of British Columbia): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci aussi aux membres du Comité.

Nous vous remercions de cette occasion de vous faire part de nos suggestions sur le sujet important que constitue l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens. Il s'agit là d'un sujet très important qui mérite l'attention du Comité permanent, compte tenu de la nature changeante du travail, de la transformation et du vieillissement de la population et de la nécessité que les fournisseurs, comme les consommateurs de services de construction, trouvent des solutions aux problèmes de la relève dans le milieu de travail canadien.

Pour vous mettre en contexte, l'ICBA est la principale voix de l'industrie de la construction en Colombie-Britannique depuis 43 ans. Nous représentons plus de 2 000 membres et clients, qui emploient collectivement plus de 50 000 personnes. L'ICBA milite, au nom de ses membres, pour une industrie de la construction dynamique, un développement responsable des ressources et la croissance de l'économie, au bénéfice de tous les Britanno-Colombiens.

Chaque année, l'ICBA réalise un sondage détaillé auprès de ses membres pour dresser un genre d'état de la situation sur les compétences en Colombie-Britannique dans le secteur de la construction. Globalement, le sondage laisse entrevoir qu'au moins à court terme, les temps resteront bons, qu'il continuera d'y avoir beaucoup d'activités de construction et plus de travail que de travailleurs. Le dynamisme du secteur de la construction est toutefois limité par les graves pénuries de main-d'oeuvre spécialisée. Dans toutes sortes de métiers, surtout les métiers de base de la construction, on constate des pénuries. C'est le cas chez les vitriers, les tuyauteurs, les tôliers, les électriciens et les plombiers, en particulier. Ces pénuries ralentissent la croissance de certaines entreprises et peuvent même leur faire manquer des occasions de croissance et de création d'emplois. Au total, un bon 75 % des entreprises sondées ont déclaré qu'il n'y avait pas assez de travailleurs qualifiés dans les métiers dont ils avaient besoin. Ce chiffre était de 59 % en 2017.

Pour ce qui est du rôle de l'ICBA dans la formation d'apprenti, nous sommes l'un des principaux parrains des programmes d'apprentis en Colombie-Britannique. En fait, l'ICBA est le principal parrain des apprentis dans le domaine de la construction dans la province. En 2017, l'ICBA a parrainé 1 200 apprentis. Les cinq principaux corps de métiers de la construction dans lesquels nous avons des apprentis sont ceux des électriciens, des plombiers, des vitriers, des charpentiers et des mécaniciens en réfrigération et en climatisation. Outre ces cinq principaux corps de métiers, l'ICBA parraine des apprentis dans deux douzaines d'autres métiers au total. Notre association est déterminée à travailler avec ses membres pour faire augmenter le nombre d'apprentis appartenant aux groupes sous-représentés dans les corps de métier, comme les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées.

Notre organisation continue de jouer un rôle actif dans la formation d'apprenti et à parrainer des apprentis malgré le fait que 90 % de ses membres sont des petites et moyennes entreprises. Les employeurs de petites et moyennes entreprises sont souvent confrontés à des réalités sur le terrain qui les empêchent de participer pleinement à la formation d'apprenti. Par exemple, l'absence d'un apprenti de 6 à 10 semaines par année, quand il doit suivre des cours en classe, peut nuire à la continuité des affaires. Les coûts qui y sont associés peuvent être considérables pour un petit employeur, particulièrement s'il n'emploie que 10 personnes ou moins ou s'il s'agit d'une nouvelle entreprise.

Compte tenu de ces difficultés, l'ICBA leur vient en aide en s'occupant de toute l'administration et de la paperasse que devraient assumer les petites entreprises du domaine de la construction, ce qui leur permet de se concentrer sur leurs principales activités. L'aide que nous apportons ainsi aux entreprises qui offrent de la formation d'apprenti génère d'autres résultats positifs connexes.

Ces milieux peuvent exposer l'apprenti à la partie affaires du domaine, ce qui peut leur être utile s'ils souhaitent fonder leur propre entreprise après avoir obtenu leur certificat de compagnon d'apprentissage. Ces programmes sont de plus en plus importants dans la planification de la relève des petites entreprises. Ils simplifient le transfert d'un employeur à l'autre pour que l'apprenti puisse poursuivre sa formation jusqu'à la fin. Ils nous permettent d'aider davantage les apprentis qui ont de la difficulté avec l'enseignement magistral, par l'offre de ressources d'apprentissage supplémentaires au besoin. De même, ils nous permettent d'accueillir un plus grand nombre d'apprentis en ouvrant la porte à la formation continue pour diverses entreprises, particulièrement les petites, qui ne pourraient pas en offrir sinon. Enfin, ils permettent aux apprentis de se bâtir un réseau professionnel et de rencontrer divers employeurs dans une perspective d'avancement professionnel.

● (1600)

Cette stratégie sert bien les entreprises membres de l'ICBA, ainsi que les consommateurs de services de construction de la Colombie-Britannique sur le libre marché, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Pour les plus petites entreprises, celles qui emploient moins de 20 employés, le gouvernement devrait favoriser la création de consortiums, lorsque la situation s'y prête, pour joindre le travail à la formation.

En répondant aux besoins de formation spécialisée de ses membres, et collatéralement en contribuant au mandat du comité d'étudier l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail, l'ICBA vient aussi aider ses membres et leurs employés par l'offre d'une série de cours de perfectionnement professionnel. En 2017, nous avons offert 268 cours différents reconnus par divers organismes d'accréditation dans diverses villes et divers milieux de travail de la Colombie-Britannique, des cours qu'ont suivis plus de 3 300 personnes. Par exemple, les cinq cours les plus populaires en 2017 ont été la formation de contremaître, la gestion de projets de construction, le droit de la construction, les compétences en négociation et les responsabilités des comités mixtes de santé et de sécurité. Ces cours de perfectionnement professionnel, en apprentissage continu, sont importants pour nos membres et leurs employeurs et ouvrent des portes aux travailleurs qualifiés. Pour leur part, les apprentis parrainés, qui sont au coeur de nos efforts, sont exposés à l'entrepreneuriat et certains auront même l'occasion d'aspirer à une participation au capital, à un partenariat d'affaires ou à l'incorporation de leur propre entreprise grâce aux nouvelles compétences et à l'expérience acquises en affaires, outre leurs compétences de base ou spécialisées.

Pour aider les jeunes à se tailler une place sur le marché du travail dans le monde d'aujourd'hui, qui se caractérise notamment par une intensification de l'économie numérique et des formes d'emploi plus itinérantes, les institutions gouvernementales, commerciales et d'enseignement doivent multiplier les efforts pour exposer les étudiants à la formation d'apprenti et lui conférer toute la légitimité qu'elle mérite. Bien qu'il y ait beaucoup de choses que nous ne savons pas sur les jeunes travailleurs, nous savons qu'ils accordent beaucoup de valeur au choix, à la souplesse et à la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences en milieu de travail. Nous pouvons favoriser ces valeurs en mettant l'accent sur quelques mesures interreliées dès l'école secondaire au Canada.

On pourrait notamment parler davantage de la formation d'apprenti et y exposer les élèves de la 8e à la 10e année, à une période où il convient d'exposer les élèves à toutes sortes de métiers et de professions, pour favoriser autant les métiers spécialisés que les disciplines professionnelles. Il faudrait offrir davantage de formation d'apprenti au niveau secondaire, puisque ces formations peuvent aussi mener à des études collégiales ou polytechniques. On pourrait travailler davantage avec les regroupements d'entreprises locaux et les inviter à offrir des stages et du mentorat pour exposer les élèves du secondaire à toutes sortes de métiers et de formations pratiques. Autrement dit, si les élèves avaient davantage l'occasion de constater de visu la nature du travail, ils seraient mieux en mesure de trouver le cheminement professionnel le mieux adapté à leurs intérêts et à leurs aspirations que s'ils ne sont exposés qu'à un enseignement théorique en classe. Il est aussi très important de travailler avec les petits, moyens et grands employeurs afin de les inciter, par des moyens financiers et non financiers, à exposer les élèves très tôt à toutes les formations d'apprentis possibles, à transmettre l'esprit d'entrepreneuriat aux élèves du secondaire et à leur inculquer l'idée que d'être son propre patron est un choix légitime, difficile certes, mais potentiellement très valorisant pour se créer un emploi à temps plein. On oublie souvent tout l'aspect entrepreneurial qui vient avec l'apprentissage d'un métier de la construction quand on présente aux jeunes les perspectives de carrière associées à ces compétences.

Au nom de notre association, je vous remercie infiniment de m'avoir permis de vous décrire notre rôle et notre point de vue sur l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail. J'ai déjà hâte à la période de questions.

Le président: Merci, monsieur.

Notre dernière témoin et non la moindre est Nobina Robinson, directrice générale de Polytechnics Canada. Elle est accompagnée de Matthew Henderson, analyste de politiques et de données.

Allez-y. Vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

Mme Nobina Robinson (directrice générale, Polytechnics Canada): Je vous remercie infiniment de votre invitation, monsieur le président.

Avant de commencer, j'aimerais préciser que beaucoup de nos idées vous sembleront redondantes après les témoignages précédents. Je m'en excuse. Nous ne nous sommes pas coordonnées au préalable.

Je suis accompagnée de Matt Henderson, qui dirige nos travaux sur l'apprentissage et produit une grande partie de nos données sur le sujet.

Je suis ravie de comparaître aujourd'hui, non seulement à titre de directrice générale de Polytechnics Canada, mais aussi à titre de membre et de championne du Forum canadien sur l'apprentissage. Je félicite aussi Sarah Watts-Rynard de son exposé très fouillé.

Dans notre mémoire officiel sur votre étude, nous formulons des recommandations qui vont au-delà de l'objet de la réunion d'aujourd'hui sur l'apprentissage. Nous proposons aussi des solutions relativement au chômage chez les jeunes au Canada et à l'apprentissage par l'expérience postsecondaire, qu'on appelle l'apprentissage intégré au travail, mais aujourd'hui, je vais me concentrer sur le sujet qui vous intéresse: les formations en apprentissage.

Alors que les pays se préparent à composer avec la nature changeante du monde du travail, deux tendances — l'automatisation et l'innovation — dominent le discours politique non seulement ici au Canada, mais partout dans le monde. Ces tendances, combinées aux départs à la retraite imminents, font en sorte que les travailleurs — jeunes et moins jeunes — devront entrer sur le marché du travail avec les compétences pertinentes pour les employeurs de demain.

Dans le cadre des discussions sur l'innovation, l'automatisation et la nature changeante du travail, un groupe est constamment sous-estimé: les gens de métier qualifiés, surtout nos apprentis. Les contributions de ces étudiants et des établissements postsecondaires financés par les fonds publics qui les forment sont mal comprises.

Polytechnics Canada représente ces établissements. Notre association de portée nationale est formée des principaux établissements polytechniques axés sur la recherche et le développement industriels au pays, lesquels comptent plus de 400 000 étudiants et 45 000 apprentis annuellement.

La nature appliquée d'une éducation polytechnique fait en sorte que les étudiants passent du temps dans les milieux où ils travailleront un jour. Ainsi, l'apprentissage intégré au travail est au coeur du modèle d'éducation polytechnique appliquée, plus qu'il ne l'est dans les études universitaires. Depuis longtemps, les établissements polytechniques mettent fortement l'accent sur la formation dans les métiers spécialisés et offrent les compétences permettant l'automatisation qui seront nécessaires pour bâtir et maintenir notre économie de l'innovation.

Les gens croient généralement que l'apprentissage intégré au travail équivaut à des programmes coopératifs. Nous savons pourtant qu'il va beaucoup plus loin que les simples stages. La formation d'apprenti, où 80 % de l'apprentissage se fait en milieu de travail et 20 % en classe ou en établissement d'enseignement, est une forme distincte d'apprentissage.

Alors que nous nous dirigeons vers un avenir de plus en plus automatisé, et que le gouvernement mise sur l'innovation en matière de haute technologie, il convient de reconnaître que les apprentis du Canada et les établissements qui les forment sont déjà à l'avant-garde de la technologie.

Pour garder le rythme et garantir le succès des apprentis, les salles de classe sont tout aussi novatrices que les milieux où les étudiants travailleront. Les apprentis apprennent à diagnostiquer des problèmes de moteur à l'aide d'applications sur une tablette, se familiarisent avec le travail dans divers environnements grâce à l'utilisation de simulateurs virtuels enrichis et suivent des cours offerts en ligne selon une approche d'apprentissage mixte qui permet le transfert des connaissances théoriques à divers lieux de travail.

Bien que ces compétences techniques soient très importantes, les travailleurs de l'avenir auront besoin de compétences techniques et non techniques. Les programmes d'apprentissage polytechnique ont évolué pour suivre l'évolution du marché du travail.

Laissez-moi vous donner un exemple: le programme Trades to Degrees de l'Institut de technologie du Nord de l'Alberta, le NAIT, à Edmonton, permet aux étudiants d'être admis en 3e année du programme de baccalauréat en gestion des affaires. On mise donc sur la formation antérieure et l'expérience professionnelle pour perfectionner davantage les compétences non techniques, ce qui ouvre des possibilités dans les domaines de l'entreprenariat, de la direction et de la gestion.

Peu importe le travail, l'avenir devra être inclusif. Les établissements polytechniques du Canada sont des leaders pour ce qui est d'offrir des programmes d'apprentissage et de préapprentissage à l'intention des gens de métiers non traditionnels.

● (1605)

Le programme de préapprentissage Women in Skill Trades offert par le Collège Conestoga à Waterloo n'est qu'un exemple. Ce certificat de charpenterie générale de 34 semaines transmet aux étudiantes qui veulent faire carrière dans l'industrie de la construction les compétences de base nécessaires pour obtenir un poste d'apprenti.

Le programme offre une formation d'apprenti de base, de même que des compétences en communication et recherche d'emploi, ainsi qu'en informatique et autres sujets connexes. Les établissements polytechniques du Canada forment des diplômés multidisciplinaires hautement qualifiés qui contribuent à faire croître l'économie du savoir et l'économie du savoir-faire. On oublie souvent toutefois que l'économie du savoir et l'économie du savoir-faire vont de pair. Plus le rôle de la technologie augmente, plus nos gens de métier qualifiés sont essentiels au succès du nouveau monde du travail. En fait, ils facilitent l'automatisation.

Passons maintenant à nos recommandations de politiques précises liées à l'apprentissage. J'en profite pour signaler que nous avons aussi formulé des recommandations pratiques pour améliorer l'apprentissage intégré au travail pour tous les étudiants post-secondaires. Vous les trouverez dans notre mémoire.

Premièrement, par principe, le rapport du Comité devrait adopter le principe de valeur égale pour toutes les formes d'études et formations post-secondaires et contribuer à mettre fin au préjugé qui perpétue une hiérarchie des diplômes et qui dénigre souvent la formation d'apprenti à titre de perspective de carrière viable. En particulier, le gouvernement fédéral doit prioriser les perspectives d'emploi des apprentis, compte tenu des départs à la retraite imminents dans les métiers spécialisés.

Deuxièmement, nous recommandons au gouvernement fédéral de miser sur ses propres investissements pour accroître le nombre de sièges pour les apprentis et la formation d'apprenti lorsque c'est possible.

J'encourage le Comité à revoir les recommandations qu'il a formulées en 2013 dans son rapport intitulé « Possibilités économiques pour les jeunes apprentis ». Bon nombre d'entre elles sont encore tout à fait valides et pertinentes, et n'ont toujours pas été mises en oeuvre par le gouvernement fédéral.

Les formations d'apprenti restent sous-valorisées par les Canadiens désireux d'entrer sur le marché du travail, et cela ne date pas d'hier. Pourtant, ces formations sont avantageuses à tous les égards: elles permettent aux étudiants d'acquérir l'expérience pratique dont ils ont besoin, aux employeurs de trouver le personnel qualifié qui les aidera à prendre de l'expansion, et au Canada de gagner en innovation, en productivité et en inclusivité.

J'ai hâte d'en discuter avec vous.

● (1610)

Le président: Merci à vous tous.

Nous passons aux questions avec M. Blaney.

Allez-y, s'il vous plaît.

L'hon. Steven Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC): Merci, monsieur le président.

Avantageuses à tous les égards; quelle belle façon de conclure les témoignages. Nous sommes tous de cet avis.

[*Français*]

Je souhaite la bienvenue à tous et à toutes et les remercie de leur présence.

[*Traduction*]

Monsieur Snooks, je suis d'accord avec vous, les corps de métier n'ont pas l'attention ni la visibilité qu'ils méritent. La plus grande raffinerie du Québec se trouve dans ma circonscription. Elle est fermée en ce moment pour permettre la réalisation de travaux qui coûteront à l'entreprise des dizaines de millions de dollars. Des tuyauteurs sont sur place presque sept jours sur sept, à raison de près de 12 heures par jour. Ils sont bien rémunérés. C'est un excellent travail, et nous sommes fiers de les avoir comme concitoyens, et pourtant, nous continuons à promouvoir des carrières nécessitant une formation universitaire. Il y a tant de choses que nous pourrions faire.

[*Français*]

Je vais le dire en français et vous allez peut-être comprendre, sinon, vous pourrez vous fier à l'interprétation.

On aime dire que, au Canada, cela prend des gens qui prennent leur douche en revenant de travailler, pas seulement le matin avant d'aller travailler.

[*Traduction*]

Ma première question s'adresse à Mme Sarah Watts-Rynard.

[*Français*]

Madame Watts-Rynard, dans vos recommandations, vous dites qu'il est très important d'avoir des programmes de subventions.

Je suis un conservateur. Notre gouvernement avait mis en place un crédit d'impôt à l'apprentissage. Initialement, il était de 2 000 $ et il couvrait 10 % du salaire que paie l'employeur à ses employés, puis nous l'avons bonifié à 2 500 $.

Est-ce ce genre de programme que vous avez en tête? Si oui, comment pourrait-il être bonifié?

[*Traduction*]

Mme Sarah Watts-Rynard: Certaines provinces offrent des programmes de subvention pour les formations d'apprenti, mais tous les programmes fédéraux sont destinés aux étudiants diplômés. Les apprentis ne sont pas encore diplômés, puisqu'ils suivent alors une formation post-secondaire, et ne sont donc pas admissibles aux programmes fédéraux de subventions actuellement offerts.

L'hon. Steven Blaney: Alors, votre recommandation serait d'offrir aussi ces programmes aux étudiants prédiplômés?

Mme Sarah Watts-Rynard: Oui. Pour que ces programmes apportent du bon aux apprentis et à leurs employeurs, nous devons tenir compte du fait que les deux premières années de stage demeurent une période d'apprentissage. Ce n'est qu'après la deuxième année que les apprentis contribuent au même titre que les autres employés aux bénéfices nets de l'entreprise, et ce sont majoritairement de petites entreprises qui prennent à leur bord des apprentis.

● (1615)

L'hon. Steven Blaney: Merci.

Monsieur McEwan, vous avez donné un pourcentage qui m'a vraiment surpris. Vous avez dit que 75 % de vos membres connaissent actuellement une pénurie de travailleurs qualifiés. Est-ce exact?

M. Tim McEwan: Oui, c'est exact, monsieur Blaney.

L'hon. Steven Blaney: Vous avez formulé plusieurs recommandations. Laquelle serait à privilégier pour remédier à cette pénurie?

M. Tim McEwan: Tous les témoins l'ont dit ici aujourd'hui, mais il s'agit d'une responsabilité commune du gouvernement, des entreprises et du secteur de l'éducation. Nous sommes confrontés à d'importantes pénuries de travailleurs spécialisés. Je crois que le Comité devra déterminer à quel niveau accorder des ressources supplémentaires afin de véritablement rentabiliser l'investissement.

Il faut aussi s'intéresser davantage aux taux de réussite et tenter de les accroître, et je m'empresse de préciser que cela s'applique à l'ensemble du secteur de l'éducation. Nous pourrions certainement recourir pour cela aux mécanismes d'intégration déjà en place avec nos employeurs partenaires, majoritairement des petites et moyennes entreprises.

L'hon. Steven Blaney: D'accord.

Madame Robinson, voulez-vous ajouter quelque chose à ce sujet? Je crois que le défi est le même, qu'on se trouve à Québec ou en Colombie-Britannique. La pénurie est bien réelle. Nous pourrions bien sûr recruter des travailleurs à l'étranger, mais que pouvons-nous faire pour nos jeunes? Vous avez effleuré le sujet, et M. McEwan a parlé de sensibilisation. Quel est votre point de vue, là-dessus?

Mme Nobina Robinson: Bien qu'il s'agisse d'une responsabilité partagée, le gouvernement du Canada a le devoir de fournir des données plus justes aux apprenants, afin de les aider à faire un choix de carrière éclairé. Nous disposons de données sur les compétences et les choses de ce genre, mais rien sur la demande. Cette information ne se rend pas aux conseillers en orientation dans les écoles secondaires, ni aux parents.

Pour promouvoir ces métiers, nous devons avoir des données sur les salaires, par exemple savoir combien gagne un tuyauteur dans l'année suivant l'obtention de son certificat. Nous n'avons pas ces informations. Bien que les données existent à Statistique Canada, nous n'y avons pas accès. Ce serait un grand plus pour tout effort de sensibilisation, et c'est à notre portée.

Il y a aussi ceci. C'est étrange, mais au gouvernement fédéral, tous les corps de métier sont traités par Emploi et Développement social Canada. Les emplois qui datent sont là. Tout ce qui est haute technologie, automatisation et stratégie d'innovation, c'est l'affaire d'Innovation, Sciences et Développement économique. On parle alors de travailleurs hautement qualifiés.

L'hon. Steven Blaney: C'est un bon point.

Mme Nobina Robinson: Nous perpétuons les préjugés même dans notre façon de nous exprimer. Nous devons parler d'un bassin de talents — de tous les horizons. Il est toujours question de diversité. Avons-nous seulement vérifié combien de gens de métier font de la recherche-développement pour les micro entreprises que nous poussons à prendre de l'expansion et à exporter des produits?

L'hon. Steven Blaney: En effet. Même notre structure traite les travailleurs avec condescendance. Vous avez tout à fait raison.

Merci.

Le président: Député Long, s'il vous plaît.

M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.): Merci, monsieur le président.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à mon ami, le député Vecchio, qui est de retour au Comité pour une brève apparition.

Je viens de la circonscription de Saint John—Rothesay, au Nouveau-Brunswick. Nous avons certainement la plus grande raffinerie de l'est du Canada. C'est une région hautement industrielle, forte de sa main-d'oeuvre et de ses syndicats, à l'instar de la circonscription du député Blaney.

Il y a un an environ, j'ai participé à une activité organisée par Irving Oil. J'ai été abasourdi; d'ici cinq ans, il y aura 1 200 postes vacants dans le sud du Nouveau-Brunswick. L'entreprise n'arrive pas à trouver des travailleurs qualifiés pour les doter. Elle a lancé un programme, appelé REWARD, de concert avec l'AU du Canada et la National Association of Union Schools and Colleges. Je ne sais pas si vous en avez entendu parler. Il s'agit d'un programme régional de perfectionnement et de maintien en poste pour apprentis soudeurs.

Monsieur Snooks, est-ce bien important que l'industrie crée des programmes de ce genre pour encourager les jeunes apprentis à se joindre au mouvement?

● (1620)

M. Terence Snooks: C'est extrêmement important. Avec le programme REWARD, ce sont les clients qui garantissent les stages pour les apprentis, et nous tentons de recruter des clients à l'échelle du pays. Ils n'emploient pas les apprentis. Ce sont les entreprises travaillant pour les clients qui sont nos partenaires et qui emploient les apprentis, mais selon les directives des clients. C'est l'achèvement de la formation d'apprenti qui est garantie. Et c'est la clé: l'achèvement de la formation d'apprenti. M. McEwan en a parlé. Je ne vais pas me lancer dans un débat pour ou contre les syndicats, mais les syndicats gèrent un peu mieux leurs programmes d'apprenti. Mais malgré tout, le taux de réussite n'est pas exceptionnel.

Cela garantit qu'un jeune qui commence le programme d'apprenti va le terminer et qu'il pourra poursuivre une carrière dans le domaine.

M. Wayne Long: Je vais me mêler à la discussion. Il est très encourageant d'apprendre que cinq ou six apprentis sur dix sont des femmes. Corrigez-moi si je me trompe, mais la participation des femmes à la population active stagnait depuis plus de 30 ans. À mon avis, les efforts de recrutement auprès des femmes ne seront fructueux que s'ils sont accompagnés de programmes de formation professionnelle.

Que peut faire le gouvernement pour inciter plus de femmes à se joindre à la main-d'oeuvre?

M. Terence Snooks: Je crois que tout revient à l'éducation. Les femmes dont vous parlez n'ont pas été admises uniquement parce qu'elles sont des femmes. Elles sont là parce qu'elles étaient les meilleures candidates pour le travail. Beaucoup de femmes s'intéressent au domaine, mais il faut mieux communiquer le message que ces postes sont ouverts à tous.

M. Wayne Long: Madame Robinson et monsieur Snooks, vous avez tous les deux dit que les corps de métier et les établissements post-secondaires doivent s'allier pour offrir de la formation qui répond véritablement aux besoins de l'industrie. Êtes-vous d'accord? Monsieur Snooks, vous avez dit, et je vous cite, qu'ils sont « les derniers consultés » au sujet des changements apportés aux programmes d'apprenti.

Pensez-vous qu'il y a une coordination quelconque entre les établissements post-secondaires — les écoles polytechniques et les autres — et l'industrie en ce qui a trait aux programmes offerts? Diriez-vous qu'une meilleure coordination serait de mise?

M. Terence Snooks: Je pense que les écoles doivent communiquer avec les corps de métier directement pour élaborer un curriculum adapté aux besoins. Je ne suis pas convaincu que nous soyons toujours sur la même longueur d'onde. Il y a la formation standard et la formation nécessaire. Je ne crois pas que les deux suivent toujours la même ligne, car les parties intéressées ne sont pas consultées.

M. Wayne Long: Quelqu'un d'autre veut répondre à la question?

Mme Nobina Robinson: Nous pensons tous savoir ce qu'est une formation d'apprenti, mais nous ne le savons pas vraiment. Je vous avoue que lorsque j'ai accepté mon poste actuel, il y a neuf ans, je ne savais pas comment cela se passait.

Permettez-moi d'être bien franche. Prenez le Collège Algonquin, ici, à Ottawa, ou La Cité collégiale, qui offrent des programmes d'enseignement post-secondaires financés par le secteur public, et cela suppose des diplômes et des titres de compétences ou, dans le cas du Collège Algonquin, des titres universitaires. En parallèle, la province garantit des places pour la prestation d'une formation d'apprenti. Tout relève de la compétence des provinces.

Une école ne peut pas simplement dire qu'elle est prête à accueillir 1 000 apprentis. Les ressources sont attribuées, et le collège doit trouver les employeurs qui sont prêts à encadrer ces apprentis. Cela se joue à l'extérieur du cadre post-secondaire. Bien que les collèges offrent beaucoup de programmes de formation d'apprenti, concrètement, ce n'est pas là que cela se passe.

Ce que je souhaite, c'est qu'on accorde la même valeur aux formations professionnelles et aux formations universitaires. Je veux que les élèves sachent avant la huitième année que les deux options s'offriront à eux à partir de la 12e année, et qu'on leur dise où chacune de ces voies les mènera. Si je ne me trompe pas, l'âge moyen des apprentis de première année est de 26 ans. Cela signifie qu'ils ont découvert cette option plus tard.

● (1625)

M. Wayne Long: Oui, vous avez raison.

Mme Nobina Robinson: L'harmonisation à laquelle je fais allusion concerne moins les syndicats; elle se fait dans le cas du CCDA et du Forum canadien sur l'apprentissage qui réunissent toutes les administrations. L'harmonisation dont je parle traite la chose comme un apprentissage équitable, c'est pourquoi je suis aussi fière du prêt canadien aux apprentis. Il a été instauré en 2014 et il traite un étudiant à la fois comme un apprenant et un apprenti.

M. Wayne Long: Merci beaucoup.

Le président: Merci.

La parole est maintenant à Mme Sansoucy pour six minutes.

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie l'ensemble des témoins de l'information qu'ils nous ont transmise.

Dans vos présentations, nous avons bien vu à quel point les programmes d'apprentissage sont une excellente façon de préparer les gens à une carrière dans un métier donné. Vous nous aussi parlé des défis auxquels font face vos secteurs respectifs relativement à cela.

Dans ma circonscription, on a consacré des efforts à la promotion des carrières dans les métiers, ce qui a eu pour effet de hausser le nombre d'inscriptions à l'École professionnelle de Saint-Hyacinthe.

On a utilisé divers moyens pour faire cette promotion. Par exemple, l'ensemble des étudiants des écoles secondaires publiques passent une journée à cette école professionnelle pour y expérimenter divers métiers. Au cours des dernières années, on a observé que, dans tous les secteurs, même des étudiants en éducation internationale se dirigent maintenant vers l'école professionnelle après avoir terminé leur secondaire, alors qu'avant, ils se dirigeaient plutôt vers des études postsecondaires.

J'aimerais profiter de votre expertise pour savoir s'il serait possible d'élargir les programmes d'apprentissage aux emplois non spécialisés. Je vais vous expliquer pourquoi je veux savoir cela.

Lorsque je visite des entrepreneurs dans ma circonscription, ils me disent que les employés de leur entreprise partent à la retraite en emportant avec eux tout leur savoir. Ils apprécieraient que, pendant les dernières années où la productivité de ces employés baisse, que ce soit en raison de leur âge ou de leurs capacités physiques, ces derniers puissent transmettre leurs connaissances aux jeunes qui arrivent dans l'entreprise. Ce sont ces employés qui maîtrisent le fonctionnement de l'équipement et les méthodes de travail. Comme il s'agit souvent de PME, les ressources financières sont insuffisantes pour payer le salaire d'un employé à deux ans de sa retraite et celui d'un jeune qui arrive dans l'entreprise.

Selon vous, des subventions salariales permettraient-elles de jumeler ces jeunes et ces mentors avant que ces derniers partent à la retraite? Cela pourrait être une façon de remédier au problème. D'autres témoins nous ont dit que, d'ici sept ans, au Québec, il y aura plus d'un million d'emplois à combler. Il y a une difficulté à faire le pont entre les emplois disponibles et les chercheurs d'emploi, notamment les jeunes qui ont décroché avant la fin de leur secondaire.

Vous connaissez bien les programmes d'apprentissage. Y aurait-il moyen d'élargir ces programmes à ce genre d'emplois non spécialisés pour lesquels il y a une pénurie de main-d'oeuvre dans la circonscription que je représente?

Je vois que vous hochez la tête, madame Robinson. Je vous pose la question.

● (1630)

[*Traduction*]

Mme Nobina Robinson: Merci. Si j'ai bien compris vos questions, vous me demandez, primo, s'il est possible d'étendre les programmes d'apprentissage à des professions autres que les métiers traditionnels et, secundo, si on peut offrir des subventions salariales.

Je crois qu'on devrait pouvoir dire qu'un plus grand nombre de professions ont besoin d'un programme d'apprentissage, cependant, ce sera très difficile au Canada. Nous avons environ 390 métiers qui ont des programmes semblables, mais nous n'avons pas fait en sorte que des domaines comme le design graphique et l'animation s'y prêtent. Nous optons plutôt pour l'apprentissage en milieu de travail. C'est ce que vous admirez en Europe. C'est difficile d'importer pareil modèle au Canada sans provoquer toutes sortes d'autres déséquilibres.

Pour ce qui concerne les subventions salariales, le gouvernement fédéral est très fier du nouveau programme d'apprentissage intégré au travail pour étudiants. Saviez-vous, madame Sansoucy, qu'il ne s'applique pas aux apprentis? Pourquoi donc?

Alors oui, nous pouvons en faire davantage avec les subventions salariales, et peut-être que ma collègue, Sarah Watts-Rynard, aurait quelque chose à dire à ce sujet.

Mme Sarah Watts-Rynard: Cela revient à ce que je disais tout à l'heure. Parce que les apprentis sont en pleine formation postsecondaire au lieu d'être en train de la terminer, ils ne sont actuellement pas admissibles à ces programmes de subventions salariales. Cela les désavantage un peu par rapport, notamment, au programme d'apprentissage intégré au travail pour étudiants, qui incite les employeurs à embaucher des personnes qui ont peut-être un diplôme technique ou technologique collégial, mais pas à embaucher quelqu'un directement sur le marché du travail comme apprenti.

En fait, il a eu pour effet de miner les programmes d'apprentissage au lieu de les encourager, ce qui fait que ces programmes... Il vous faut les embaucher à temps plein. Vous ne les embauchez pas comme apprentis dans le cadre des programmes de subventions salariales actuels. Voilà pourquoi je recommande qu'on offre des subventions salariales qui conviennent aux apprentissages ou qu'on élargisse la définition pour englober les apprenants postsecondaires à toute étape de leur cheminement scolaire plutôt que seulement une fois qu'ils auront terminé leurs études.

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy: D'accord, je vous remercie.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Collins, à Edmonton.

Vous avez dit que vous aviez un programme unique, et je suis curieuse de savoir si cela existe ailleurs.

Le principal organisme sans but lucratif qui a un programme d'apprentissage souffre de sous-financement chronique. Vous avez dit que vous souhaitiez augmenter vos programmes et qu'il y a d'importantes listes d'attentes.

De quoi avez-vous besoin pour arriver à diminuer vos listes d'attentes et à augmenter l'offre de vos programmes?

● (1635)

[*Traduction*]

Le président: Votre temps est presque écoulé, mais je vais vous permettre de donner une réponse brève.

Mme Mary Collins: Je dirais probablement que nous avons besoin de financement supplémentaire — du double ou du triple de ce que nous recevons actuellement. Nous pouvons former 260 clients autochtones par année. Nous devons en faire davantage.

Le président: Merci.

C'est maintenant au tour de M. Morrissey.

M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.): Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse à Mme Collins. J'aimerais enchaîner sur ce que ma collègue a dit.

Vous avez affirmé que votre formation était unique en son genre en Amérique du Nord. Pourriez-vous nous expliquer un peu en quoi elle est unique?

Mme Mary Collins: C'est en raison de nos partenariats avec les détenteurs de biens autochtones et les centres de formation syndicaux. Bien entendu, nous sommes aussi récemment allés dans les collectivités des Premières Nations ainsi que les établissements métis chez nous en Alberta. Évidemment, il y a aussi les employeurs.

M. Robert Morrissey: Sur quels métiers vous concentrez-vous?

Mme Mary Collins: À l'heure actuelle, nous nous concentrons sur les menuisiers, les électriciens, les plombiers, les tuyauteurs, les soudeurs, les isolateurs, les ferronniers et, bien sûr, les apprentis manœuvres qualifiés en construction.

M. Robert Morrissey: Avez-vous le même problème avec la représentation hommes-femmes?

Mme Mary Collins: Non, en ce moment nous avons environ 25 % de diplômées du côté des femmes.

M. Robert Morrissey: D'accord, très bien. Félicitations.

Mme Mary Collins: Merci.

M. Robert Morrissey: J'ai une question pour M. Snooks. Je suis un ancien ministre provincial responsable des métiers et des programmes d'apprentissage.

Si ma mémoire est bonne, les programmes d'apprentissage des pays européens ont toujours été perçus comme de bons modèles. Est-ce toujours le cas?

M. Terence Snooks: Tout à fait. Ils font bien les choses depuis des dizaines d'années.

M. Robert Morrissey: Alors pourquoi ne faisons-nous toujours pas les choses comme il faut?

M. Terence Snooks: Je ne sais pas. Peut-être qu'il est temps que nous commencions à écouter.

M. Robert Morrissey: Si vous pouviez résumer la chose brièvement — et j'aimerais que Mme Robinson donne aussi son opinion — qu'est-ce que nous continuons à faire aujourd'hui que l'Europe ne fait pas?

M. Terence Snooks: Une bonne partie de la différence réside dans ce dont nous avons déjà discuté. C'est l'aura qui entoure les personnes qui choisissent les métiers. En Allemagne, ils sont considérés comme des professionnels et ils sont bien vus. C'est une carrière. Je suis originaire d'Angleterre...

M. Robert Morrissey: Mais c'est le même commentaire qu'on me faisait il y a 20 ans.

M. Terence Snooks: Je suis originaire d'Angleterre. Les plombiers avaient coutume d'aller travailler en chemise et en cravate — et ils le font peut-être toujours.

M. Robert Morrissey: Oui.

M. Terence Snooks: Ils agissent en professionnels et ils sont traités en conséquence; c'est la grande différence, je pense.

M. Robert Morrissey: C'est intéressant.

Madame Robinson.

Mme Nobina Robinson: Je suis tout à fait d'accord car, au bout du compte, il est ici question d'un métier, d'un art. En fait, c'est intéressant lorsqu'on songe à la nature changeante du travail, qu'on en soit revenu à un monde où un métier, un art, nous permettra de survivre dans une économie fondée sur l'automatisation. C'est le travail manuel, la touche personnelle. Mais là n'est pas la question.

Pour répondre à la question — qui revient constamment — de savoir pourquoi nous ne pouvons pas ressembler plus à l'Europe, cela signifie que lorsqu'un élève arrivera en 8e année, nous devrons lui dire qu'il doit passer une journée au travail et quatre en classe. Sommes-nous prêts à perturber notre modèle de la maternelle à la 12e année? D'ici à ce que nous le soyons, nous serons dans la même situation. En 20 ans, les choses n'ont pas changé, car nous leur parlons seulement des programmes d'apprentissage une fois qu'ils ont fini leurs études secondaires et que les conseillers en orientation ont sévi et leur ont dit d'aller à l'université. Pourquoi? Parce que les conseillers en orientation ont suivi une formation universitaire pour être enseignants. Nous voulons tous perpétuer ce que nous connaissons au lieu de faire ce que ma collègue Sarah Watts-Rynard a dit, c'est-à-dire faire en sorte que les parents montrent une autre voie à leurs enfants.

M. Robert Morrissey: Peut-être que ce n'est pas juste comme question mais y aurait-il des conseillers en orientation dans notre système scolaire issus des métiers?

● (1640)

Mme Nobina Robinson: Je ne sais pas parce que je ne suis pas une spécialiste du système de la maternelle à la 12e année.

Je devrais peut-être demander à mes collègues s'ils le savent.

Le président: Ils sont presque tous enseignants.

M. Robert Morrissey: Oui, c'est ce que je pensais.

Madame Robinson, je suis intrigué par votre commentaire concernant le programme « Trades to Degrees ». Je pense que c'est une façon de composer avec l'étiquette honteuse associée aux métiers. Les statistiques que vous nous avez données sont intéressantes. Si j'ai bien compris, ils ont 26 ans lorsqu'ils entrent dans le système. Bien des gens qui choisissent la filière universitaire finissent leurs études avant cela, dans la jeune vingtaine, et dérivent pendant un certain temps parce qu'ils n'arrivent pas à trouver du travail. Vous avez dit qu'ils commencent leur baccalauréat en la troisième année. Pourriez-vous expliquer ce que vous voulez dire?

Mme Nobina Robinson: J'invite mon collègue, Matthew Henderson, à vous parler du NAIT à Edmonton. Il en connaît les détails.

M. Matthew Henderson (analyste de politiques et de données, Polytechnics Canada): Il s'agit de personnes de métier accréditées avec une expérience de la gestion, d'entrepreneurs qui ont utilisé leur certificat professionnel dans un contexte entrepreneurial...

M. Robert Morrissey: Ils n'ont pas fait d'études après l'école secondaire.

M. Matthew Henderson: Ces gens ont un certificat professionnel, mais vous avez raison, ils n'ont aucune autre expérience postsecondaire.

Ils sont admis en troisième année d'un programme de baccalauréat en administration des affaires, où ils acquerront des notions d'entrepreneuriat et des choses du genre. Le côté technique, ils l'auront appris pendant leur certificat, et ensuite, ils se lanceront dans les deux dernières années d'un programme de baccalauréat en administration des affaires pour apprendre ce dont ils ont besoin pour peut-être élargir leur entreprise. On espère que certaines de ces personnes agrandiront leurs petites entreprises s'ils en ont déjà une ou qu'ils en créeront une pour ensuite embaucher des apprentis. C'est un genre de recyclage qui assure la continuation du processus.

Je devrais mentionner que NAIT n'est pas le seul de nos membres qui offre un programme préparatoire comme celui-là. Au Collège Conestoga, dans le cadre de bien des diplômes, on enseigne des techniques comme la soudure, par exemple. On constate que bien des techniciens ont besoin d'avoir cette compétence. Ils sont ensuite en mesure de s'inscrire à un programme diplômant et d'obtenir une équivalence, par exemple, comme apprentis soudeurs.

On essaie vraiment d'encourager autant d'orientations que possible pour que, après sa première année au Collège Conestoga, un étudiant ait aussi d'autres options et qu'il puisse les combiner et les cumuler. L'idée est de cumuler les titres de compétences.

Le président: Merci.

Monsieur Sangha, la parole est à vous.

M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.): Merci beaucoup à tout le monde.

Madame Watts-Rynard, dans votre exposé, vous avez parlé de consolider les carrières des étudiants qui se présentent chez l'employeur pour être formés. Vous avez suggéré quatre points, dont la participation des employeurs et les objectifs d'évaluation. Je suis entrepreneur dans le domaine juridique à Brampton et j'ai rencontré nombre d'autres entrepreneurs — des comptables, des mécaniciens de camions et d'automobiles, des machinistes et autres. Ils ont des petites entreprises, mais qui veulent aussi offrir de la formation aux étudiants qui travaillent chez eux.

Lorsqu'ils ont besoin que quelqu'un vienne leur offrir de la formation, il leur faut l'infrastructure et le financement nécessaires. L'employeur doit consacrer du temps à l'étudiant ou il doit embaucher un formateur. Que suggérez-vous au Comité? Quel type de programme devrions-nous avoir pour assurer la collaboration entre le gouvernement et les employeurs afin qu'il leur vienne en aide? Devrait-on le faire par l'intermédiaire des étudiants ou devrait-on verser l'aide directement aux employeurs? Que suggérez-vous?

Mme Sarah Watts-Rynard: Je reviens à la façon dont les apprentissages fonctionnent dans certains pays européens. Les liens entre les employeurs et le système d'éducation est fondamental. L'intégration se fait des premiers niveaux de l'éducation jusqu'à celui des apprentis pour finir par se rendre aux diplômes universitaires et autres. On comprend vraiment que l'intégration des gens au marché du travail se fait par l'éducation. Il n'est pas question d'éducation pour la forme, mais bien en vue de trouver de l'emploi. En conséquence, je pense que les employeurs commencent à développer une culture où c'est non seulement leur droit, mais aussi leur responsabilité de participer aux discussions sur l'éducation et les compétences requises.

Je pense qu'on observe un certain nombre de choses. Par exemple, dans les écoles polytechniques, on voit des comités consultatifs de programme composés d'employeurs qui disent: « Voilà ce dont nous avons besoin, voilà vos forces et vos faiblesses ». Ils offrent vraiment des occasions d'intégrer les employeurs à ces systèmes d'éducation.

Tim a mentionné l'idée de consortiums, ce qui fonctionne dans le cas des petits employeurs. Les petits employeurs qui n'ont pas les ressources de leur côté pourraient être en mesure de les réunir par l'intermédiaire d'une association ou d'un syndicat.

Les syndicats ont un certain nombre de comités conjoints de formation d'apprentis. Ces comités permettent aux petits employeurs de trouver des travailleurs au tout début de leur apprentissage et jusqu'à ce qu'ils l'aient terminé pour pouvoir leur trouver un emploi; dans bien des cas, ils peuvent soulager ces petits employeurs d'une partie de leur fardeau administratif.

Au Canada, 85 % de tous les employeurs sont des petits employeurs, si bien qu'ils n'ont pas les ressources nécessaires. Il faut en arriver à comprendre... Nous ne sommes pas en Allemagne. Le modèle économique n'est pas le même et les entreprises non plus, mais je pense qu'il y a des façons d'adapter certains de ces raisonnements pour qu'ils s'appliquent au Canada.

● (1645)

M. Ramesh Sangha: Nobina nous disait plus tôt que 80 % de la formation d'apprenti se faisait en milieu de travail et que 20 % se faisait dans les écoles et les universités. Cette formation en milieu de travail signifie que l'employeur doit tout faire lui-même. Pensez-vous qu'il ait besoin de financement, de ressources et d'infrastructures supplémentaires? Que suggéreriez-vous au Comité pour les aider?

Mme Sarah Watts-Rynard: Je suppose qu'on en revient à l'employeur de travailleurs de métiers spécialisés sur cinq qui embauche des apprentis. Ces employeurs vous diraient que c'est l'évidence même: c'est la meilleure chose pour leur entreprise. Les programmes d'apprentissage leur donnent les futurs leaders et la capacité d'être concurrentiels. Ils contribuent à leur capacité de former les gens en leur inculquant les compétences et les connaissances nécessaires pour être productifs dans leur entreprise.

Ce sont les quatre employeurs sur cinq qui ne participent pas à ces programmes qui m'inquiètent. Je pense que, dans certains cas, ils estiment qu'un apprenti, surtout les deux premières années, n'est pas aussi productif qu'il l'est pendant les dernières étapes de son apprentissage, alors il leur faut investir du temps et de l'argent dans sa formation. C'est là qu'on commence à penser à des façons pour le gouvernement d'inciter ces employeurs à participer.

Primo, les gouvernements peuvent peut-être offrir des subventions salariales aux petits employeurs qui ont des contraintes sur le plan des ressources. Secundo, ce peut être les gouvernements qui embauchent et forment les apprentis au lieu de venir les voler aux petites entreprises qui offrent la formation. En outre, ils peuvent trouver des façons d'appuyer un impératif opérationnel visant à offrir de la formation aux apprentis, et c'est là qu'on commence à parler d'infrastructure et de marchés d'acquisition qui comprennent des dispositions sur l'embauche et la formation d'apprentis. C'est important, car les employeurs qui pourraient penser qu'il faut trop de temps et d'argent pour embaucher et former des apprentis commenceront à penser que l'impératif opérationnel de trouver les employés qualifiés dont ils ont besoin est de participer activement à la formation.

Le président: Merci.

Madame Falk, la parole est à vous.

Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC): Merci à tous d'être venus aujourd'hui.

Je trouve cette conversation vraiment intéressante étant donné que ma circonscription, Battlefords—Lloydminster, est rurale. Lorsque j'ai obtenu mon diplôme d'études secondaires, et même avant, la question était de savoir si on irait à l'Université de la Saskatchewan ou à l'Université de l'Alberta, mais aussi au SIAST, au SAIT ou au NAIT.

Au Canada, on a décrit Lloydminster comme un petit Fort McMurray. Nous avons bien des ressources gazières et pétrolières. Je vois bien des parents qui encouragent leurs enfants à opter pour des métiers en raison des débouchés qu'ils offrent. Même les membres de ma famille encouragent d'autres personnes à apprendre un métier avant d'obtenir un diplôme universitaire pour toujours avoir des possibilités. C'est quelque chose qu'on entend beaucoup.

J'ai quelques questions. Ma circonscription se trouve en région rurale, alors même pour poursuivre des études postsecondaires ailleurs qu'au collège que nous avons à Lloydminster, il faut compter trois heures de route d'un côté comme de l'autre. Je me demande si nous avons des renseignements ou des statistiques par région qui montreraient si les étudiants qui optent pour les métiers vivent plutôt en région rurale ou urbaine et ce type de choses.

● (1650)

Mme Sarah Watts-Rynard: Il est clair que, en règle général, c'est plus courant en milieu rural si les gens ont vécu sur une ferme ou ont travaillé près des mines ou des forêts; ils voient des occasions de rester dans leurs collectivités et de travailler dans le secteur des métiers spécialisés. Je pense qu'on encourage toujours les jeunes à aller à l'université pour qu'ils s'assurent un avenir meilleur, mais nous observons assurément que les étudiants en milieux ruraux sont plus exposés aux métiers et ont peut-être de meilleures possibilités de rester chez eux et de travailler dans ces domaines. Ensuite, il ne reste que la question de la formation technique. On voit, en fait, des institutions comme l'École polytechnique de la Saskatchewan faire un excellent travail pour ce qui est d'offrir de la formation à distance et d'essayer de limiter le temps qu'une personne doit passer loin de chez elle pour fréquenter une école de formation technique.

Mme Rosemarie Falk: C'était une autre chose que j'allais mentionner. Lorsque j'étais à l'école secondaire, nous avions des ateliers. On pouvait apprendre la soudure, la construction, l'électricité. On pouvait même étudier la couture, les textiles et la mode, toutes ces choses pratiques. Les élèves changeaient d'écoles. Si quelqu'un était à l'école catholique et voulait aller à l'école publique parce qu'on y offrait des cours de mécanique, il le faisait. C'est génial de voir que cela se fait dans certaines écoles au pays.

J'ai une autre question, et je crois qu'elle s'adresse à Mme Collins.

Si je ne m'abuse, vous avez mentionné que vos écoles se situent dans des centres urbains.

Mme Mary Collins: Oui. En 2016, elles se trouvaient à Edmonton et à Calgary. Cependant, nous faisons maintenant des activités de sensibilisation et nous allons dans les collectivités des Premières Nations et les établissements métis pour leur offrir les programmes. En outre, dans le cadre du programme, ils ont pour projet pratique de construire des maisons minuscules.

Mme Rosemarie Falk: C'est génial. Avez-vous remarqué une différence en ce qui concerne les présences en classe? Constatez-vous que vous avez plus d'étudiants qui participent au programme de sensibilisation que de personnes qui se rendent en ville pour faire leurs études?

Mme Mary Collins: Pouvez-vous clarifier votre question?

Mme Rosemarie Falk: Je me demande simplement si vous trouvez que les élèves sont plus assidus en classe si vous offrez les programmes à l'endroit où ils vivent que s'ils doivent se rendre à Calgary ou à Edmonton en voiture pour suivre leurs cours?

Mme Mary Collins: Oui, l'assiduité en classe est meilleure parce que nous sommes directement dans leur collectivité, si bien qu'ils sont avec leurs pairs ou les départements avec lesquels nous travaillons en partenariat, alors je pense qu'ils se sentent un peu plus à l'aise en étant plus près de chez eux. Ils doivent probablement aussi surmonter moins d'obstacles en étant dans leur propre collectivité, par exemple du point de vue de la garde d'enfants, des transports et de tout cela.

Mme Rosemarie Falk: J'ai constaté cela également, car j'habite à Lloydminster, et nous sommes juste à la frontière; nous devons utiliser la voiture. Le coût de la vie augmente également lorsqu'il faut utiliser la voiture et qu'il y a une taxe sur le carbone. Je me demande si c'est un obstacle, ou si vous avez constaté depuis que la taxe sur le carbone a été instaurée en Alberta si cela nuit à la capacité des élèves d'aller à l'école.

Mme Mary Collins: C'est le cas, en effet. Le transport était déjà un problème, mais il s'est aggravé depuis que la taxe a été imposée.

Mme Rosemarie Falk: Très bien. Merci beaucoup.

Le président: Il vous reste 30 secondes.

Mme Rosemarie Falk: J'ai une petite question. Nous avons entendu dire que l'âge moyen des gens qui entreprennent un programme d'apprentissage est de 26 ans. Est-ce que quelqu'un sait combien d'entre eux étaient titulaires d'un diplôme universitaire auparavant? Auriez-vous des statistiques à ce sujet?

● (1655)

Mme Nobina Robinson: Pour tout vous dire, l'absence de données dans un pays du G7 comme le nôtre me choque au plus haut point, alors je vais vous donner des réponses indirectes.

Dans les écoles polytechniques, environ 25 % de nos étudiants de niveau postsecondaire disent avoir fait des études postsecondaires auparavant. Environ 15 % disent avoir un diplôme universitaire, mais pour ce qui est des métiers, je n'ai pas d'information globale. Je ne peux pas me prononcer pour l'ensemble du pays, mais on peut imaginer qu'ils ont fait autre chose avant d'entreprendre une formation d'apprenti à l'âge de 26 ans.

Le véritable problème, toutefois, est aussi la raison pour laquelle on ne parle pas de la durée du programme. Si la personne l'entreprend à 26 ans et qu'il comprend quatre niveaux, elle aura 30 ou 32 ans au moment d'obtenir son certificat, et le travail est assez intense par période. C'est le problème lié à l'achèvement qui a été soulevé un peu plus tôt.

Nous avons un réel besoin de données. Statistique Canada nous donne un aperçu du nombre d'apprentis inscrits par année, mais cela ne veut rien dire, car une personne peut s'inscrire mais ne pas aller plus loin. On ne mène une enquête sur les apprentis qu'une fois tous les 7 ou 10 ans. Nous avons besoin de données en temps réel sur les divers parcours.

Vous avez une question pertinente. J'aurais aimé pouvoir y répondre. Nous pouvons vous donner des réponses indirectes.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons à la députée Fortier.

[*Français*]

Mme Mona Fortier (Ottawa—Vanier, Lib.): Je vous remercie tous d'être parmi nous aujourd'hui.

Je suis contente que nous parlions de données probantes, parce que notre gouvernement prend des décisions en fonction de données probantes. Le retour du questionnaire long du recensement est un exemple qui démontre l'importance d'avoir des données exactes pour avancer.

Je veux revenir à la participation des femmes. On en a parlé brièvement un peu plus tôt. Le gouvernement fédéral a annoncé, dans son dernier budget, celui de 2018, des mesures pour inciter des groupes sous-représentés, comme les femmes, à choisir une formation d'apprenti menant à un métier spécialisé.

Le fait d'offrir une subvention aux femmes qui choisissent un programme à prédominance masculine inciterait-il les femmes à participer à ce type de programme? Y a-t-il d'autres mesures dont vous n'avez pas eu l'occasion de nous parler qui inciteraient les jeunes femmes à s'intéresser aux programmes d'apprentissage?

Je vais demander à Mme Watts-Rynard de commencer.

[*Traduction*]

Mme Sarah Watts-Rynard: En ce qui concerne les annonces faites dans le budget, plus précisément les subventions incitatives pour les femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées, elles n'y sont admissibles que pour les métiers où elles représentent moins de 15 % de la main-d'oeuvre. On a mentionné que l'âge moyen des nouveaux apprentis inscrits se situe dans la mi-vingtaine. En général, les femmes y viennent plus tard, et ce sont souvent des mères célibataires qui optent pour un métier spécialisé dans le but de pouvoir subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants.

Dans ce cas particulier, toute aide financière est utile pour arriver à prendre soin des enfants et à s'acquitter de ses responsabilités parentales. C'est un problème que les apprentis ont souvent, contrairement à bon nombre d'autres étudiants de niveau postsecondaire, car ils n'ont plus le soutien de leur famille, et ils ont une hypothèque, une auto, des enfants. Ils ont donc ces responsabilités.

Au sujet des autres annonces et du soutien offert aux femmes dans les métiers, nous avons des groupes fantastiques partout au pays qui sont vraiment déterminés à leur offrir des modèles de rôle et du mentorat et à leur ouvrir des portes, et ils déploient beaucoup d'efforts en ce sens. Les syndicats sont très actifs en général dans les groupes sous-représentés et ils essaient d'attirer des femmes vers les métiers.

Je pense que toute forme de financement et de soutien qui peut les aider à faire ce genre de travail de façon régulière est la bienvenue. On n'arrivera pas à gérer un programme autosuffisant. Il faut la participation des employeurs. Il faut la participation des syndicats. Il faut que le gouvernement appuie leurs efforts de façon continue pour soutenir les modèles de rôle, les mentors, et fournir l'aide nécessaire. On sait qu'il n'y a qu'environ 3 ou 4 % de femmes dans la plupart des métiers.

● (1700)

[*Français*]

Mme Mona Fortier: Mon temps de parole file rapidement, mais il y a un autre secteur sur lequel j'aimerais que nous nous penchions, et c'est celui des nouveaux Canadiens. Nous n'en avons pas beaucoup entendu parler dans vos présentations.

Pouvez-vous nous donner une idée de la participation des nouveaux Canadiens aux programmes d'apprentissage. Si possible, je vous demande de parler des jeunes. De quelle façon allons-nous atteindre ces nouveaux Canadiens?

[*Traduction*]

Mme Sarah Watts-Rynard: Les nouveaux Canadiens sont tout aussi sous-représentés que les femmes. Les femmes constituent 50 % de la population, et on parle de 3 ou 4 %. Les nouveaux arrivants représentent un plus petit pourcentage du marché du travail, mais on parle aussi d'environ 3 ou 4 %. Ils sont vraiment sous-représentés dans les métiers.

[*Français*]

Mme Mona Fortier: Madame Robinson, voulez-vous ajouter quelque chose?

[*Traduction*]

Mme Nobina Robinson: J'abonde dans le même sens, mais je n'ai pas de données en main, parce qu'à la fin, un étudiant est un étudiant. On ne leur pose pas ce genre de questions. J'aimerais faire valoir un point, toutefois. Je suis moi-même immigrante. Beaucoup d'immigrants sont venus de pays de l'Asie du Sud. Les parents alimentent aussi les préjugés. Ils viennent au Canada parce qu'ils veulent que leurs enfants obtiennent un diplôme. Sensibilise-t-on les immigrants aux métiers et aux possibilités qu'ils offrent sur le marché du travail?

Nous sommes tous des pays de tradition britannique. Ainsi, qu'ils viennent de l'Inde, du Pakistan ou de certains pays d'Afrique, les parents qui arrivent au pays veulent que leurs enfants obtiennent un diplôme et ils ne les poussent donc pas vers les métiers. C'est un problème de préjugés.

[*Français*]

Mme Mona Fortier: Que fait-on, alors, pour changer cette perception au sujet des différences? Je suis complètement d'accord qu'un diplôme ou un programme d'apprenti doivent être considérés de même niveau. À mon avis, tous deux ont la même valeur et la même importance. Selon vous, comment le gouvernement peut-il trouver ces solutions?

[*Traduction*]

Mme Nobina Robinson: Nous parlons tous de sensibilisation. Une solution est de recueillir des données, une autre est de parler des cas de réussite.

On pourrait aussi mettre en place un module d'information national sur le marché du travail à l'intention des conseillers en orientation partout au pays. Qu'en pensez-vous? On pourrait alors diffuser l'information aux élèves de 6e et 7e année. Notre organisation ne pourrait pas jouer ce rôle, mais d'autres pourraient sans doute s'en occuper. Il faut absolument joindre ceux qui établissent le premier contact avec les jeunes.

[*Français*]

Mme Mona Fortier: D'accord.

Je vous remercie.

[*Traduction*]

Le président: Merci.

Karen Vecchio, vous avez cinq minutes.

Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC): Merci beaucoup, et merci de m'avoir permis de revenir aujourd'hui.

Merci d'aborder ces sujets comme vous le faites. Mes enfants ont fait des études postsecondaires, et j'ai aussi bien sûr fait des études. Je me souviens que dans les années 1980, quand on parlait d'aller au collège, ce n'était pas super. Il fallait aller à l'université. On compartimentait trop les études. C'est une très bonne chose qu'on discute de cela.

Comme on l'a mentionné, le déséquilibre vient du fait que ceux qui enseignent dans les écoles secondaires, à part dans le domaine de l'automobile et de la soudure, ont presque tous des diplômes universitaires. Nous savons que la balance penche totalement d'un côté.

Madame Robinson, j'aime beaucoup votre idée concernant la façon de diffuser l'information dans les écoles. L'an dernier, j'ai participé à une rencontre avec les directeurs d'école, et nous avons discuté d'un programme appelé « Rencontre avec le fabricant ». Le programme est une initiative de la chambre de commerce de notre communauté. Tous les fabricants se sont réunis et ont permis aux élèves de voir ce qu'ils font et même parfois de mettre la main à la pâte.

Êtes-vous au courant de programmes comme « Rencontre avec le fabricant » dans le cadre desquels les élèves peuvent constater par eux-mêmes dans un cadre différent, sans se rendre dans les installations mêmes des fabricants, comment les gens utilisent leurs compétences? Existe-t-il des programmes comme ceux-ci ailleurs au Canada?

Mme Nobina Robinson: Je dirais d'emblée que nous avons vraiment besoin de regrouper tous les bons coups dans un seul lieu. Je sais que les responsables de la recherche au Forum canadien de l'apprentissage le font. Mon collègue Matt a quelques exemples à vous donner à ce sujet. Dans ce cas, on pourrait sans doute dire que le pluriel du mot exemple est « données ».

Matt.

M. Matthew Henderson: Il s'agit parfois simplement de pratiques exemplaires. Quand on rencontre nos membres, ils se plaignent souvent de l'absence d'ateliers dans les programmes des écoles secondaires. Certains d'entre eux ont donc pris les choses en main pour cibler les élèves qui sont dans leurs dernières années de secondaire.

J'ai deux exemples à l'école Conestoga, située à Kitchener-Waterloo, dont je peux vous parler rapidement. Dans les deux cas, on a ciblé le groupe sous-représenté des jeunes filles. Une des activités s'appelle « Jill of All Trades » et est destinée aux élèves de la 9e à la 12e année pour les inviter à faire carrière dans les métiers. Essentiellement, près de 200 jeunes filles de huit commissions scolaires locales participent à cette activité pour se familiariser avec divers métiers au cours d'ateliers pratiques et théoriques. On leur montre ce qu'il en est et on les encourage à emprunter cette voie.

L'autre activité est la journée métiers et technologie. Elle s'adresse aux élèves de septième et huitième année. On a donc une activité pour les élèves de la 9e à la 12e année, puis une activité ciblée pour les élèves de septième et huitième année. Il s'agit d'une activité du même genre, comprenant des ateliers pratiques et théoriques, pour qu'ils sachent à quoi cela ressemble. On veut simplement encourager les élèves à découvrir les différentes avenues possibles, surtout à un jeune âge.

On peut ainsi leur montrer ce qu'il en est, comme vous l'avez mentionné, à l'extérieur de l'environnement de fabrication, dans les écoles mêmes. Comme Nobina l'a mentionné dans sa déclaration, on innove tellement dans les salles de classe qu'il faut simplement que les jeunes aient l'occasion de voir ce qui se passe et de se dire: « C'est passionnant. J'aimerais apprendre ce métier. » On n'utilise pas seulement un marteau et des clous. On utilise des tablettes. On utilise des ordinateurs. On utilise des applications. On se sert de tout. Les activités comme celles-ci sont très importantes pour montrer aux jeunes la diversité des options qui s'offrent à eux.

● (1705)

Mme Karen Vecchio: Quel est le rôle du gouvernement fédéral dans tout cela? Il semble que le développement pourrait être axé sur la communauté. Quel soutien pourraient apporter les gouvernements fédéral et provinciaux pour composer avec l'épidémie qui est à nos portes, comme l'a mentionné Wayne Long. Vous avez parlé de 1 200 postes qui seront vacants sous peu. Il y a des postes et des places, alors que pouvons-nous faire?

Mme Sarah Watts-Rynard: Je dois souligner que le gouvernement fédéral finance actuellement Skills Compétences Canada et Compétences Canada-Ontario, Compétences Canada-Nouveau-Brunswick, etc. Des centaines de milliers d'élèves ont l'occasion d'essayer un métier et de participer à des compétitions de style olympique. La compétition Compétences Canada-Ontario est en cours en ce moment. On organise, de plus, une compétition nationale tous les ans, et les gagnants participent à la compétition internationale.

Des groupes comme ceux-ci reçoivent donc du financement. Peut-on en faire plus? On peut toujours en faire plus. Ce n'est pas grand-chose, mais cela permet aux élèves d'avoir une expérience pratique.

Mme Karen Vecchio: C'est magnifique.

J'ai une autre question. Les taux de rétention des femmes qui terminent leurs études à l'université dans les STIM sont plutôt faibles. Observez-vous le même phénomène dans les métiers? Après la fin de leurs études, est-ce qu'elles font carrière dans le domaine ou est-ce comme dans les STIM?

Mme Sarah Watts-Rynard: Les taux de rétention pendant les programmes d'apprentissage sont faibles, mais ils sont plus élevés après la certification. Les femmes ont obtenu leur certification et peuvent maintenant créer leur propre entreprise. Elles peuvent aller travailler là où leurs compétences sont en demande. Pendant l'apprentissage, par contre, les taux de rétention sont faibles. C'est un problème culturel au sein du milieu de travail auquel il faut s'attaquer.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Sansoucy, allez-y, s'il vous plaît. Vous avez trois minutes.

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy: Je vous remercie, monsieur le président.

Plusieurs d'entre vous ont dit qu'on pourrait s'inspirer de ce qui se passe en Europe. En septembre dernier, j'ai accompagné la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail à Turin. Nous y avons visité un centre auquel le gouvernement avait donné pour mandat de stimuler l'inscription à des programmes de formation et d'apprentissage de jeunes de milieux défavorisés et issus de l'immigration, notamment du flot d'immigrants d'Afrique.

Les gens de ce centre, qui avaient le mandat de bien jumeler l'employeur et l'apprenti, se sont aperçus qu'il fallait un troisième intervenant: un travailleur social. L'employeur, qui était souvent une PME, était un peu démuni face aux problèmes familiaux que pouvait vivre l'apprenti, que ce soit en raison de ses enfants ou de parents. L'apprenti pouvait aussi vivre des difficultés quelconques ou venir d'un milieu criminalisé et l'employeur n'avait pas les ressources nécessaires pour l'appuyer. Le centre recevait donc des fonds pour répondre aux besoins du jeune dans tous les aspects de sa vie et pour faire en sorte qu'il réussisse son programme d'apprentissage.

Selon vous, cela pourrait-il être implanté ici en complément des programmes d'apprentissage existants?

[*Traduction*]

Mme Sarah Watts-Rynard: Il y a beaucoup de façons de stimuler les nouveaux arrivants. Nous parlons aux jeunes partout au pays. Tout récemment, nous avons organisé une activité avec les jeunes nouveaux arrivants. Ils nous ont dit que les métiers les intéressent, mais ce qui est le plus difficile pour eux, comme l'a mentionné Nobina, c'est qu'ils ne veulent pas décevoir leurs parents. Leurs parents ont fait beaucoup de sacrifices pour venir au Canada, et ils ont le sentiment de devoir faire tout ce qu'ils peuvent pour pousser leurs études le plus loin possible afin de devenir médecins ou avocats ou comptables, car leurs parents et leurs amis considèrent ces emplois comme...

● (1710)

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy: Je vous parle de jeunes qui viennent de milieux défavorisés et pas nécessairement de ceux issus de l'immigration.

[*Traduction*]

Mme Sarah Watts-Rynard: Divers programmes sont axés sur les jeunes à risque et les groupes sous-représentés. Comme vous l'avez dit, ce qu'il faut, c'est les aider à surmonter tous les défis supplémentaires auxquels ils se heurtent. Ils ont les mêmes défis à surmonter que tous les apprentis. Les hommes blancs éprouvent des difficultés à terminer leur programme d'apprentissage et à obtenir leur certification, alors eux en ont, plus les défis liés à la vie familiale, à la langue, etc. Il faut pouvoir leur offrir le soutien dont ils ont besoin, et des programmes comme ceux-là fonctionnent très bien.

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy: Madame Robinson, avez-vous quelque chose à ajouter?

[*Traduction*]

Mme Nobina Robinson: Oui, et j'aimerais ajouter quelque chose. Je ne suis pas certaine du pays dans lequel vous avez vu ce modèle.

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy: C'était en Italie.

[*Traduction*]

Mme Nobina Robinson: Il ne faut pas oublier que nous accueillons des nouveaux arrivants de tout âge, et pas uniquement des jeunes. Ce qu'il serait vraiment important de faire dans le système scolaire, c'est de fournir de l'information sur les compétences pour aider les gens à s'y retrouver, du type « Saviez-vous que... ». On pourrait même aller plus loin et leur dire: « Il vous manque tel type de formation, vous avez besoin de cette compétence, voici à quoi ressemble la culture en milieu de travail au Canada. » Toute cette information est un bien public important. Qui s'en occupe? Comment l'information est-elle diffusée? Le programme provincial s'ajoute au programme fédéral. C'est un fouillis complexe. Je pense que vous devriez mentionner à EDSC — dans votre rapport — qu'on aurait besoin de mieux orienter, conseiller et aider les gens dans l'évaluation des compétences pour leur dire, par exemple: « Saviez-vous que vous avez des aptitudes dans ce domaine? » On appelle cela de l'évaluation préalable à l'apprentissage. Les collèges et les écoles polytechniques le font régulièrement.

Le président: Merci beaucoup.

Nous avons maintenant terminé la deuxième série de questions. Il m'arrive rarement de poser une question, mais il y en a une que j'espérais et qui n'est pas venue.

On a beaucoup parlé de culture aujourd'hui. On a beaucoup parlé de divers défis pour les enseignants et les conseillers en orientation. Je pense qu'ils sont fondés, mais quand on compare notre situation et notre système avec ce qui se passe en Europe, il y a un élément dont on n'a pas parlé. N'hésitez pas à me contredire si j'ai tort, mais je pense que vous avez parlé de professionnalisme.

Les métiers sont mieux respectés en Europe, et cela pour deux grandes raisons. Premièrement, les gens sont mieux payés, et deuxièmement, les emplois sont stables. Je pense donc que cela explique en partie la culture qui prévaut au Canada — que ce soit bon ou mauvais — qui fait en sorte que les parents ne souhaitent pas vraiment que leurs enfants travaillent dans le domaine de la construction, parce qu'ils pensent que la rémunération n'est pas suffisante si on la compare à quelqu'un qui a fait des études universitaires, et que les emplois ne sont pas stables. On entend parler de tous ces gens qui sont mis à pied, etc.

Quelqu'un aimerait-il commenter cette idée, à savoir si nous devrions nous pencher sur ces deux éléments?

M. Terence Snooks: Mme Robinson a mentionné qu'il n'y avait pas suffisamment de données sur les salaires pour pouvoir renseigner les gens à ce sujet. Je peux vous dire qu'un plombier, un monteur de conduites de vapeur, un soudeur ou un technicien à l'entretien et en réparation gagne entre 55 $ et 60 $ l'heure. Il n'y a pas beaucoup d'emplois au pays qui sont aussi bien rémunérés, mais il faut le confirmer.

Il y a aussi l'endroit où on se trouve.

Le président: Bien sûr.

Mme Nobina Robinson: La comparaison avec l'Europe est une critique que j'entends depuis que je fais ce métier, mais un jour je me suis rendu compte qu'en Europe, un banquier peut être un apprenti. Ce n'est pas le cas ici, n'est-ce pas? Nos métiers sont délimités et circonscrits, de compétences obligatoires, non obligatoires...

La beauté du modèle européen — qu'il s'agisse de la Suisse, de la Finlande, des Pays-Bas ou de l'Allemagne — est qu'il y a des formations d'apprenti pour beaucoup plus de professions que ce qui est autorisé au Canada. Tous les techniciens et technologues ne font pas l'objet d'un apprentissage. Quand on parle des métiers d'apprentissage ici, il faut aussi parler du potentiel de rémunération. C'est par là que j'ai commencé.

● (1715)

Le président: Merci à tous.

Je pense que vous avez tous contribué à cette étude. Nous attendions depuis un temps d'y revenir. Je suis heureux que nous l'ayons fait, et je vous en remercie tous beaucoup.

Nous allons suspendre pendant quelques minutes pour vous laisser le temps de sortir. Nous allons ensuite consacrer environ 10 minutes aux affaires du Comité.

[*La séance se poursuit à huis clos.*]

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur.* Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur.*

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes
à l'adresse suivante : http://www.noscommunes.ca

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act.* Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act.*

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the
following address: http://www.ourcommons.ca